

HABEren
EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
II. PLANA

2022-2024

AURKIBIDEA	
Aurkezpena	2
Sarrera	3
1. Gobernu Programa	8
2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana	11
3. HABEren plangintza estrategikoa	19
3.1. Diagnostikoaren datu garrantzitsuak	
3.1.1. Gobernu ona	19
3.1.2. Esku hartzeko ildoak	29
3.2. Helburu estrategikoak	34
4. Plana kudeatzeko sistema	39
4.1. Berdintasunerako urteko plangintza	39
4.2. Berdintasunerako egiturak	39
4.3. Jarraipen-sistema	40
4.4. Komunikazio-sistema	41
4.5. Aurrekontu-sistema	43

AURKEZPENA

Esku artean duzun dokumentu honek Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundearen (HABE) II. Berdintasun Plana jasotzen du. Dokumentu honetan gure erakundeak XII. Legegintzaldian emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortze aldera sustatuko dituen jarraibideak eta bultzatuko dituen ekimenak barne hartzen ditu, betiere XII. Legegintzaldirako gobernu-programan jasotako konpromisoekin eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin bat eginez.

HABEren I. Berdintasun Plana 2018an onartu zen, eta 2021 arte iraun du bere indarraldiak. Esan dezakegu hiru urte horiek balio izan dutela HABE barruan emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko barne-egitura eta tresnak garatu eta egonkortzeko. Gaur egun, ordea, egindako ibilbide horretan oinarrituta, prest gaude etxe barruan ikuspegi hau gure zeregin guztietara hedatu eta zabaltzeko. Hori da, hain zuzen ere, HABEren II. Berdintasun Planak duen helburu nagusietako bat.

Ugari izan dira azken urteetan eman ditugun pausoak, eta erakunde moduan egindako ibilbideak emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatze aldera dugun erantzukizunaz are kontzienteago izateko balio izan digu. Beraz, II. Berdintasun Plan honek HABEk emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko orduan duen konpromiso politikoa berresten du, eta konpromiso hori dokumentu honen bidez gorpuzten da, erakundeak arlo honetan izango dituen helburu estrategikoak finkatuz eta horiek betetzeko behar diren aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak jarritz.

Jokin Azkue Arrastoa

HABEren Zuzendari Nagusia

SARRERA

HABE - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundearen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana erakunde honek berdintasunaren alorrean XII. Legealdian sustatuko dituen politiken gidalerroak biltzen dituen esparru-agiria da.

Aipatutako agiriarekin erakundeak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko Legearen (4/2005 Legea, otsailaren 18koa) aginduari erantzuten dio, kontuan izanda [1/2022 Legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoa](#). Alde horretatik, honakoa xedatzen du Otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua:

- ⇒ «1.– Legealdi bakoitzean, Eusko Jurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira. Plan hori egiteko orduan, euskal herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jurlaritzak. Plan hori lantzeko orduan, gainerako euskal herri-administrazioei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jurlaritzak.
- ⇒ 2.– Aurreko paragrafoan aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, **Eusko Jurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketa-programak egingo ditu».**

Plan orokor hori Gobernu Kontseiluak 2018ko maiatzaren 22an onartu zuen VII. plana da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15.1 artikulua betez.

AURREKARIAK

HABE - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundearen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana erakundearen bigarrena da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-arloko jardunerako.

ERAKUNDEAREN BERDINTASUN-PLANAK	INDARRALDIA
⇒ HABE - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundearen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana.	2019-2022

HABE

Hauek dira plangintza-dokumentu honen eta aurrekoaren arteko aldeak:

- Aurreko berdintasun-plana EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren programa eta esku-hartze ardatzen baitan antolatuta zegoen. Dokumentu honetan, ordea, lehenengo planaren ibilbideak ezarritako markoa baliatuz, HABErako espezifikoak diren helburu estrategikoak definitu dira, eta horiek izan dira baliatutako markoa ekintzak garatu eta antolatzeko. Espero dugu horri esker dokumentua erakundearen errealitatera hobeto egokitzea eta lan-tresna gisa baliagarriagoa eta erabilgarriagoa izatea.
- Horrez gain, eta, aurreko puntuan azaldutako planteamenduari jarraikiz, garatuko diren ekintzak grafikoki irudikatzeko modua ere aldatu da. Oraingoan, Berdintasun Batzordeko kideek definitu eta lehenetsi dituzten helburu estrategikoen arabera antolatu dira ekintza guztiak. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren zein programarekin eta esku hartzeko ardatzekin gurutzatzen diren ere adierazten da, baina informazio hori bigarren plano batean utziz eta garrantzia HABEren helburu estrategikoei emanez.

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana euskal botere publikoen jarduera zuzentzeko dokumentua da, legegintzaldi honetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aurrera egiteko. Alde horretatik, HABE - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundeari dagokio esku hartzeko estrategiak definitzea, bere eskumen-esparruan berdintasun-politikak gauzatzeko, eta bere lan-arloak kontuan izanda.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Planak eduki hauek ditu:

- ⇒ Lehenik eta behin, plan hau garatzeko prozesua zein izan den adierazten da, labur.
- ⇒ Bigarrenik, plan honen marko edo testuinguru juridiko-politiko zein den azaltzen da. Horretarako, zein estrategiaren barruan kokatzen den azaltzen da, Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programarekin eta EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren baitan dauden helburu, programa eta konpromisoekin lotuz.
- ⇒ Hirugarrenik, HABEn egin den berdintasunerako diagnostikoaren emaitza nagusiak azaltzen dira, horiek baitira ondoren proposatzen diren ekimenen funtsa.
- ⇒ Laugarrenik, berdintasunean urratsak egiteko HABEko Berdintasun Batzordeko kideek landu eta adostu dituzten helburu estrategikoen zerrenda zehazten da.
- ⇒ Azkenik, Berdintasunerako Plana kudeatzeko sistemarekin lotutako alderdiak jasotzen dira.

PRESTAKETA-PROZESUA

Plangintza hau prestatzeko prozesuak hiru fase edo aldi izan ditu.

- Lehenik eta behin, diagnostiko fasea gauzatu da, eta bertan bi lan egiteko modu uztartu dira. Lehenik eta behin, aurreko planaren jarraipen-sistemaren baitan aurreikusita zeuden urtez urteko ebaluazioak oinarri hartuta, aurreko planean zehaztutako helburu eta ekintzen betetze-maila zein izan den aztertu du Berdintasun Unitateko teknikariak. Ebaluazio orokor honetan, orain arte eman diren pauso eta aurrerapenak nabarmendu nahi izan dira bereziki, eta ahalegin berezia egin da etorkizunerako erronkak zeintzuk izan daitezkeen identifikatzeko. Gerora, diagnostiko hori Berdintasun Batzordeko kideekin partekatu da eta erakunde barruko langileek duten ikuspegi kualitatiboa eta haien pertzepzioak nolakoak diren jaso nahi izan da haiengandik. Saio horietan, adibidez, Berdintasun Batzordeko kideen artean berdintasun-gaietako plangintzaren ezagutza eta horrekiko sentitzen duten gertutasun eta ezagutza maila nolakoa den arakatu dugu. Horrez gain, etorkizunera begira haien arlo eta lan-esparruetan berdintasunari lotutako zein helburu estrategiko eta erronka daudela uste duten ere jaso dugu.
- Bigarren fasean, berriz, plangintza batean txerta daitezkeen eta plan honek aurreikusten dituen epeak eta esku-hartze eremuen baitan egingarriak izango diren ekintza konketuak garatzeari ekin diogu. Horretarako, planaren lehen zirriborro bat osatu da diagnostikoaren fasean jasotako behar eta proposamenekin eta, gerora, saio berezi batean ekintza horien kontrastea eta moldaketa adostu da. Horrez gain, arreta berezia jarri zaio arduren banaketa adostu eta egoki bat egiteari, azken finean, hori baita, aurrekontuarekin batera, plangintza bat aurrera ateratzeko gakoetako bat. Horrela, Berdintasun Batzordea osatzen duten arlo bakoitzeko ordezkariekin norberak plan honen baitan garatzekoak izango diren ekintzak eta ardurak banan-banan errepasatu dira parte-hartze saio batean, behar izan denean moldaketak eta aldaketak eginez.
- Azkenik, planaren erredakzio-fasean murgildu gara, esku artean duzun plan honi forma eman ahal izateko.

HABE

Laburbilduz, prozesua hurrengo fase eta epeetan gauzatu da:

LANAREN FASEAK		DATAK
		2022
⇒	Diagnostikoaren fasea: barne-lana eta kontraste-bilerak egin.	Urtarrila-Otsaila
⇒	Plangintza garatzeko fasea: Berdintasun Batzordearekin planaren diseinua osatzeko bi ko-sorkuntza saio antolatu.	Martxoa
⇒	Berdintasun Batzordeko bileretan egindako lana jaso eta planaren zirriborroa prestatu.	Apirila
⇒	Plana Emakundera helarazi, informatua egon dadin (txostena jaso) eta proposamenak txerta ditzan.	Maiatza
⇒	HABEko Berdintasun Batzordean —zuzendaritza barne— aurkeztu eta onartu.	Maiatza

ESKUMEN-EGITURA



HABE

Jarraian, HABE - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakunde autonomoaren eskumen-esparrua azalduko da eskema moduan, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko jarduerak non txertatuko diren zehaztuko da bertan.

1 GOBERNU-PROGRAMA

[Eusko Jaurlaritzaren XII. Legealdirako Gobernu Programa, "Euskadi Martxan" izena duena.](#)

- ⇒ 3 printzipio,
- ⇒ 4 ardatz,
- ⇒ 10 herri-helburu,
- ⇒ 25 jarduketa-arlo,
- ⇒ 150 konpromiso
- ⇒ eta 699 ekinbidetan egituratuta dago.

Helburu estrategiko horien artean, **Euskadi Genero Berdintasunaren Indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea dago**. Genero Berdintasunaren Indizea 100 puntutik 71,1 puntutan kokatu da 2017an EAEn, Europako batezbestekoaren gainetik, 2010ean, 2012an eta 2015ean lortutako puntuazioen hobekuntza berretsiz (68,8, 69,1 eta 69,3 puntu, hurrenez hurren).

Helburu horretan aurrera egiteko, **Emakundek honako konpromisoak eta ekimenak zehaztu ditu:**

EMAKUNDEREN KONPROMISOAK ETA EKIMENAK XII. LEGEALDIRAKO

93 Indarkeria matxista desagerraraztea eta emakumezkoen indarkeriarik gabeko gizarte berdinzale bat eraikitzea.

- 1. ekinbidea.** Indarkeria matxistaren prebentzioa eta horren aurkako borroka eta berdintasunaren bultzada berria berriaz aurreikusten dituen Berdintasun Lege berria onestea.
- 2. ekinbidea.** Herritarren gizarte-itun bat proposatzea, berdintasunaren alde eta indarkeria matxistaren aurka.
- 3. ekinbidea.** Erakunde arteko akordioa eguneratzea, indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzako arreta hobetzeko eta lehentasunezko, doako eta kalitatezko arreta integrala bermatzeko biktimei eta horien seme-alabei.
- 4. ekinbidea.** Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak identifikatzea sustatzea, gero emakume horiekin esku hartzeko tresna berriak txertatuz.
- 5. ekinbidea.** Espedienteen kudeaketa integratua ahalbidetzen duen leihatila bakarra abiaraztea indarkeria matxistaren biktimei arreta eta babesa emateko, horrela pertsonalizatutako ekintza-programak ezarri ahal izateko.
- 6. ekinbidea.** Biktimentzako eta bere seme-alabentzako dirulaguntzen programa eta gizarteratzeko eta laneratzeko programak indartzea, indarkeriarik gabeko bizitza askea hastea errazteko.

94	Soldata-arrakalaren aurkako talka-planaren aplikazioa sustatzea
1. ekinbidea. 50 langile baino gehiagoko enpresetan berdintasun-planak bermatzea eta 50 langile baino gutxiagoko enpresetan berdintasun-planen negoziazioa sustatzea, Gizarte Elkarriketarako Mahaian lortutako akordioen arabera. 2. ekinbidea. Berdintasun-unitateak indartzea Euskadiko lan-ikuskaritzan. 3. ekinbidea. Ordutegiak arrazionalizatzeko itun sozial eta politikoa bultzatzea, gizarte-eragileekin lankidetzan. 4. ekinbidea. Bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa uztartzea ahalbidetuko duen enpresa-kultura berri bat abian jartzen laguntzea. 5. ekinbidea. STEM bokazioak —zientzia, teknologia, ingeniaritza eta matematika— sustatzea emakume gazteen artean, hezkuntzaren arloan, enpleguaren kalitatea hobetzeko. 6. ekinbidea. Emakumeak etorkizuneko eskaera handiagoko lanbideetan sar daitezen erraztea. 7. ekinbidea. Zaintzak berdintasun-politiken erdigunean jartzea, gero eta erantzukideagoa den gizarte-antolaketan aurrera egiteko eta kontziliaziotik erantzukidetasunerako trantsizioa eraginkor bihurtzeko.	
95	Balio-aldaketa eta emakumeen eta nesken ahalduntzea bultzatzea
1. ekinbidea. Txikitatik berdintasun- eta hezkidetzeta-programak indartzea, eta, bereziki, Hezkidetzarako II. Plana eta Nahiko! programa ezartzea, lau urtetik beherako haurrei zuzendutako material berriekin. 2. ekinbidea. Emakumeen elkarre-mugimenduaren eta mundu feministaren ekimenak sustatzea ahalduntze-proiektuetan eta balioak aldatzeko proiektuetan. 3. ekinbidea. Interseksionalitatean aurrera egitea, emakume guztiei beren beharrian guztietan erantzun hobea emateko. 4. ekinbidea. Gizonduz programa indartzea, gizonak berdintasunaren alde eraginkortasunez inplika daitezen lortzeko. 5. ekinbidea. Emakumeen laneratzea sustatzea, haien autonomia ekonomikoa bermatzeko, batez ere tradizionalki maskulinizatuak diren lanetan.	

Bestalde, euskarari lotuta dauden eta [Euskararen Agenda Estrategikoa 2021-2024](#) dokumentuan jasotzen diren konpromisoetatik, honakoetan du HABEk ekarpen zuzena egin beharra:

HABEren KONPROMISOAK ETA EKIMENAK XII. LEGEALDIRAKO	
118	Euskararen ezagutza areagotzea eta, batez ere, euskararen erabileran eragitea gizarte- eta kultura-eremuetan, eremu ekonomikoetan, digitaletan eta sektore publikoan.

HABE

3. ekinbidea. Euskararen ezagutza handitzeko programak eta laguntzak areagotzea, oro har, egiaztatutako B2 mailara arteko doakotasuna ezarriz eta C1 mailara arteko doakotasuna eskainiz 16 eta 30 urte bitartekoentzat.

4. ekinbidea. Helduen kontziliazio-premietara hobeto egokitutako eskaintza sustatzea, ikaskuntza-modalitate erdi-presentzialen bidez eta plataforma birtualen erabileraren bidez, betiere euskaltegiekin elkarlanean.

5. ekinbidea. Helduen euskalduntze-sistemaren finantzazioa indartzea eta handitzea, irakasleen lan-baldintzak hobetzeko euskaltegien finantzaziorako ohiko deialdien bidez.

6. ekinbidea. Migratzaileei zuzendutako euskara ikasteko eta hobetzeko programak areagotzea, bai eremu sozioekonomikoan, bai hezkuntzaren eremuan, horien gizarteratzean eta laneratzean laguntzeko xedez.

Bestetik, berdintasuna sustatzeko XII. Legealdirako Gobernu Programan beste konpromiso eta ekimen batzuk jasotzen dira; hemen ez daude denak jasota, beste sail batzuen eskumenen artean daudelako. Dena den, kontratazioari eragiten dioten konpromiso eta ekinbide hauek gure planaren bitartez betetzen ahaleginduko gara, HABEren eskumen zuzenekoak ez badira ere:

150 Baliabide publikoak erantzukizunez kudeatzea.

8. ekinbidea. Gizarte-erantzukizunaren eta kalitatezko enpleguaren zerbitzura dagoen kontratazio publikoa sustatzea, kalitatezko enpleguaren eta gizarteratzearen zein laneratzearen aldeko gizarte klausulak, ingurumen-klausulak eta ordainsari-berdintasunaren aldeko eta soldata-arrakalaren aurkako klausulak txertatuz.

Horrenbestez, **HABEren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak** lerrokatuta egon behar du **Gobernu Planarekin**.

2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

[Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak](#) modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu euskal botere publikoek momentu honetan berdintasunaren alorrean egiten duten jardunean esku hartzeko lerroak eta irizpideak; hori dela eta, [XII. Legealdirako Gobernu Programarekin](#) lerrokatuta dago. Plana Emakundek Emakumearen Euskal Erakundeak prestatu du, erakunde publiko eta gizarte-eragile guztiek parte hartuta; era berean, plana prestatzeko oinarritzkoa izan da EAEko emakumeen eta feministen elkarteen eta berdintasun-teknikarien partaidetza ere.

Berdintasunerako VII. Planak [Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen \(4/2005 Legea, otsailaren 18koa\)](#) 15. artikulua ezarritako legezko aginduari erantzuten dio, hala nola [1/2022 Legeari, martxoaren 3koari, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoari](#) ere. Era berean, Legeak xedatzen du jarraibide eta gidalerro horiek garatzean, **Eusko Jaurlaritzako sail eta erakunde autonomoek berdintasunaren arloan jarduteko planak eta programak egin eta onetsi beharko dituztela.**

Alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren **xedea** botere publikoak gidatzea da, zertarako eta bizitzaren arlo guztietan emakumeen eta emetasunaren mendekotasuna mantentzen eta justifikatzen duten balioak aldatzeko; balio horiek gizonak ere mugatzen dituzte, nahiz eta oraindik botere-egoeran egon, patriarkatuak haien bizitzak ere baldintzatzen baititu, unibertsala da eta.

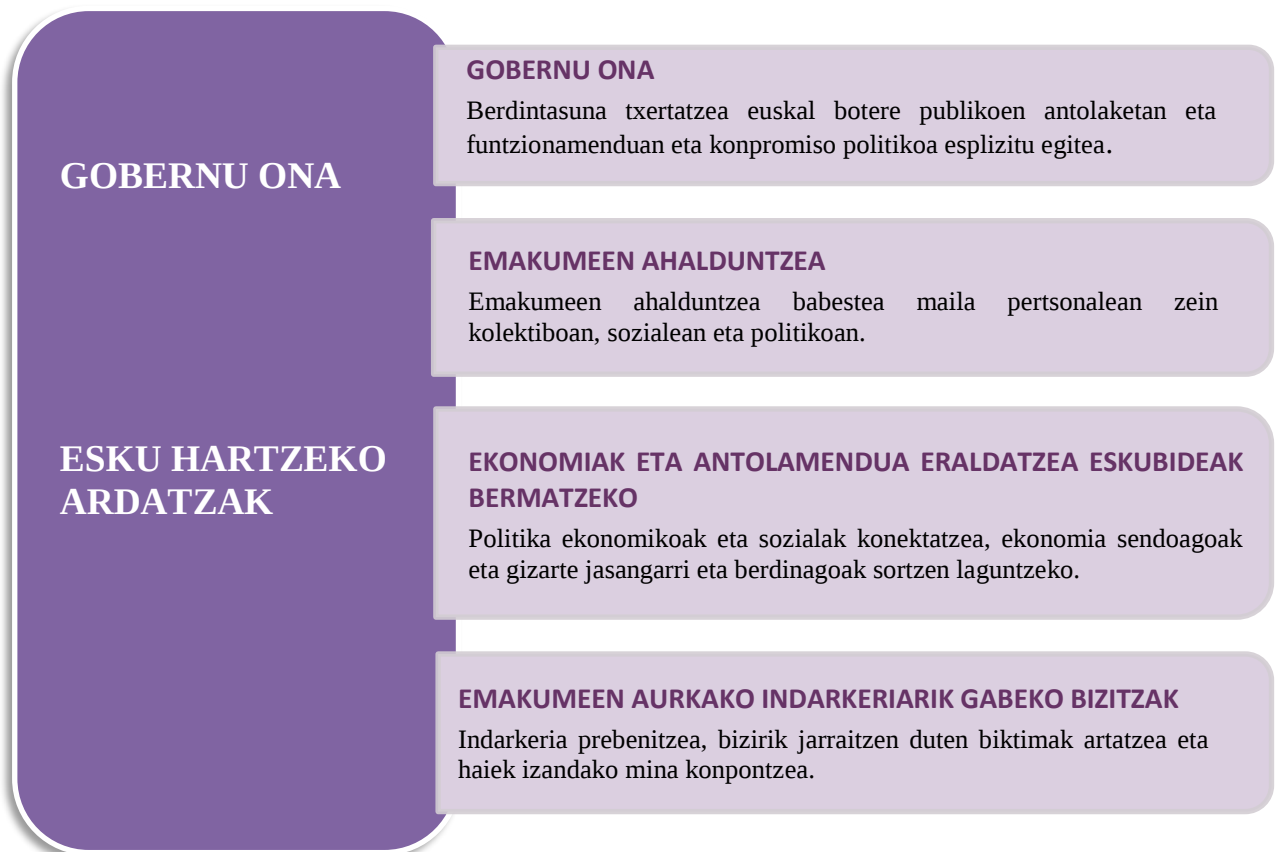
Balio-aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berekin dakar hainbat balio berri sortzea eta finkatzea, androzentrismoak, sexismoak eta matxismoak zeharkatuta egongo ez direnak. Aitzitik, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideak eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen duten printzipio filosofiko, etiko eta politikoek zeharkatuko dituzte balio berri horiek.

VII. planean ezarritako **printzipioek** adierazten dute zein diren plan horrek inspiratutako eta orientatutako helburuen eta jardueren ikuspegi estrategikoak; **bermeek**, berriz, haien operatibitatea eta inpaktua ziurtatzea bilatzen dute.

HABE



Helburu hori lortzeko, batetik, **Gobernu Onerako** bost programa jasotzen ditu, Legeak ezarritako aginduak jasotzen eta zabaltzen dituztenak eta administrazio publiko osorako orokorrak direnak. Bestetik, **esku hartzeko ardatzak** definitzen ditu berdintasunaren alorrerako, gizarte bidezkoago eta berdina baterantz urratsak egiteko:



HABE

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak zehazten du Eusko Jaurlaritzako zein saili dagokion planaren ekimen desberdinak betearaztea, bakoitzaren eskumen-esparrua aintzat hartuta. Erakunde autonomoen kasuan, ordea, ez da esplizituki adierazten VII. Berdintasun Planaren barruan bete beharreko ekimenak zeintzuk diren. Hori dela eta, hurrengo koadroan urdinez adierazten dira Eusko Jaurlaritzako sail eta erakunde guztiek bultzatu beharreko helburuak, baita HABErenak ere, eta berdez, berriz, VII. Planak lehentasunezkoztat jotzen dituen helburuak. **HABEk, noski, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek bete beharreko helburuetan ekarpena egin beharra du:**

Gobernu Onerako programak eta neurriak		
I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA.	GO.1. Berdin tasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea.	GO1.1 Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	GO.2. Berdin tasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.	GO2.1 Berdintasunerako berariazko aurrekontuak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO2.2 Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	GO.3. Berdin tasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea.	GO3.1 Berdintasunerako plan bat duten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO3.2 Berdintasunerako barneko planak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO3.3 Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak, berdintasunerako plan bat dutenak, gehitzea. GO3.4 Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea. GO3.5 Erakunde publikoek egindako berdintasun-planen ezarpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea. GO3.6 Berdintasunaren arloko kudeaketa publikoan kontuak ematea sustatzea, politiken ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta.
	GO.4. Berdin tasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea.	GO4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. GO4.2 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. GO4.3 Berdintasunean trebatutako teknikariak osatutako berdintasun-organismo espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. GO4.4 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea. GO4.5 Posizio organiko egokia eta beharrezko aurrekontuko zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.
II. PROGRAMA: BERDINTASU NERAKO TREBAKUNTZ A.	GO.5. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.	GO5.1 Beren prestakuntza-planetan berdintasunerako prestakuntza txertatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO5.2 Jarduera politikoa eta teknikora egokitutako berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzeko dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO5.3 Berdintasunera berariaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.
III. PROGRAMA: GENERO- IKUSPEGIA LAN- PROZEDURET AN.	GO.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.	GO6.1 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea. GO6.2 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea. GO6.3 Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegi intersektionala duten berariazko azterlanen kopurua handitzea.
	GO.7. Enplegu publikora sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzea.	GO7.1 EAEko berdintasuneko teknikariak hautatzeko prozesuak, berdintasun arloko berariazko prestakuntza eskatzen dutenak: ehunekoa handitzea. GO7.2 Emakumeen ordezkartza txikia denean berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. GO7.3 Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

	GO.8. Komunikazioan berdintasuna txertatzea.	GO8.1 Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa handitzea. GO8.2 Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten euskal herri-administrazioen webguneetako edukien kopurua handitzea. GO8.3 Euskal erakunde publikoek erabiltzen eta berdintasunaren arloko lorpenak agerian jartzen dituzten komunikazio-euskarrien (memoriak, webguneak...) erabilera handitzea. GO8.4 Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarritzako dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea.
	GO.9. Araudi an berdintasunaren printzipioa txertatzea.	GO9.1 Generoaren arabera eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea. GO9.2 Generoaren arabera eraginari buruzko alde aurretiko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea. GO9.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea.
	GO. 10 Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.	GO10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten herri-administrazioen kopurua handitzea. GO10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren herri-administrazioen kopurua handitzea.
	GO. 11 Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan.	GO11.1 Beren diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektorekako eta zeharkako planen ehunekoa handitzea. GO11.2 Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu eta ezarri dituen sektorekako edo zeharkako planen kopurua handitzea.
	GO.12. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.	GO12.1 Kontratu eta/edo dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten eta betetzen diren ala ez kontrolatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea. GO12.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea. GO12.3 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten dirulaguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea.
IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.	GO.13 Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea.	GO13.1 Udalerrien arteko koordinazio-espazioetan parte hartzen duten toki-administrazioen kopurua handitzea. GO13.2 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egiturak dituzten toki-erakundearen kopurua handitzea. GO13.3 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura duten Eusko Jaurlaritzako sailen eta horretan parte hartzen duten arloen kopurua handitzea. GO13.4 Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea.
V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.	GO. 14 Emakumei eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzea pertsona anitzeko zuzendaritza-organismoetan.	GO14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organismoen ehunekoa handitzea. GO14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten epaimahaien edo antzeko organismoen ehunekoa handitzea. GO14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea.
	GO. 15 Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia txertatzea.	GO15.1 Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten herri-erakundeak gehitzea. GO15.2 Herritarrek parte hartzeko batzordeak eta organoak, beren osakeran eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen dutenak, gehitzea. GO15.3 Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko batzordeen, organismoen, plataformen eta beste modu berrien eragina handitzea.
1. ARDATZA. Emakumeak ahalduntzeko programak eta helburuak		
1. PROGRAMA. EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.	1.1 Giza garapen jasagarriak emakumeek eta feminismoak duten zereginaren onarpena sustatzea.	1.1.1 Berdintasunaren arloko gizarte-aurreapenean emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen agerikotasuna eta onarpena handitzea. 1.1.2 Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespena handitzea. 1.1.3 Emakumeek eta feminismoak bizitzaren eremu guztietan egiten dituzten lorpenak eta ekarpenak gizarte-komunikabideetan hedatzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua handitzea. 1.1.4 Emakumeek eta feminismoak gizartearen eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea.
	1.2 Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea.	1.2.1 Genero-desberdinkeriak eta -diskriminazioak beren bizitzetan duten eraginaz jabetzen diren eta trebakuntza-prozesuen bidez beren autoestimuan eta autonomian aldaketak bultzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea. 1.2.2 Beren autonomia ekonomikoak nobre erabakiak hartzean duen eragina aintzat hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 1.2.3 Beren herritar-erakundeak ezagutzen eta horiek erabiltzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.

	1.3 Autoz ainketa eta osasuna sustatzea adin guztietako emakumeengan .	1.3.1 Beren burua zaintzeko ohitura duten neskatilen, emakume gazte eta helduen kopurua handitzea (aipatu ohiturak: behar pertsonaletara eta bizitza estilora egokitutako elikadura orekatua izatea, jarduketa fisiko pozgarria egitea, eta arrisku-jarrerak murriztea, besteak beste). 1.3.2 Emakumeen eta gizonen berdintasunean oinarritutako harreman eta portaera afektibo-sexualak eta elkarbizitza garatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea. 1.3.3 Bizitza osasuntsua izateko emakumeen itxaropena handitzea. 1.3.4 Aisialdiari eta bizitza sozialari emakumeek eta gizonen eskaintzen dioten denboran dagoen genero-hesia murriztea.
	1.4 Baliabideak hobetzea, halako moldez non emakume guztien askotariko egoerek, esperientziek eta premiek beren aldaketan eragin dezaten, bereziki desberdinkeria handienak dituzten baliabideetan.	1.4.1 Generoaren arabera eten digitalak murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean. 1.4.2 Garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, bereziki landa-ingurunean, talde- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta. 1.4.3 Osasun-arreta hobetzea, esku-hartzean genero-ikuspegia txertatuz.
2. PROGRAMA. EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAK O LAGUNTZA.	2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea.	2.1.1 Emakumeen berdintasuna lortzearen alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua handitzea. 2.1.2 Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea. 2.1.3 Munduan emakumeen eta gizonen eskubide berdintasuna eta, bereziki, emakume errefuxiatuen eta migratuen eskubideak sustatzen dituzten emakume-elkarteen eta gizarte-erakundeen kopurua handitzea.
	2.2. Emakumeek gizartearen parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.	2.2.1 Kirolean dagoen generoen arteko desoreka murriztea modalitate eta diziplina guztietan, emakume guztien parte-hartzea handituz. 2.2.2 Emakumeek eta gizonen ikaskuntzako eta aisiako baliabideetan, artean, kulturen eta jaietan duten parte-hartzean aurreratu den genero-desoreka murriztea. 2.2.3 Gizarte-, sindikatu-, enpresa- eta politika-erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo gune berrien bidez.
	2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.	2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkaritza eta/edo ardura politiko publikoko postuetan. 2.3.2 Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.3 Elkarre-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako –kulturen, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak barne–, erakunde politikoetako, sindikatuetako eta enpresa-erakundeetako erabaki postuetan eta guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes-eta trebakuntza-programak ugaritzea.
	II. ARDATZA: Eskubideak bermatu ahal izateko ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzeko programak eta helburuak	
	3.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte balioa dela onartzeko laguntza ematea.	3.1.1 Berdintasuna eta gizarte-aurrerapena lotzen dituzten pertsonen kopurua handitzea. 3.1.2 Emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria gizarte-arazo garrantzitsutzat hartzen duten pertsonen kopurua handitzea. 3.1.3 Emakumei eta gizonen bizitzako hainbat arlotan rol eta estereotipo bereziak esleitzen dizkieten ume, gazte eta helduen kopurua gutxitzea. 3.1.4 Berdintasuna gizarte-balio modura sustatzearekin konpromisoa duten komunikabideen kopurua handitzea. 3.1.5 Gizarte-komunikabideetan neskatoen, mutikoen, gazteen eta helduen presentzia orekatua eta aniztasuneko eta estereotipo sexistarik gabeko irudia sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea bizitza sozialeko arlo guztietan.
	3.2. Zainketa bizitzaren jasangarritasun erako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea	3.2.1 Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardura direla ukatzen duten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek emateko gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde publikoak eta gizarte zibila inplikatzeko beharrezkoa dela ulertzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea. 3.2.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-lanetako konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea. 3.2.3 Gaur egun zainketarako dagoen arreta-eredua hazten ari den zainketa askotariko eskarira egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zainketa-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik.

		3.2.4 Eztabaida publikoa sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko.
	3.3. Herri- eskubideen erabilera bultzatzea, hezkidetzaren bidez.	3.2.1 Beren kulturen, politikan eta jardunbideetan genero-ikuspegia txertatzen duten hezkidetzako ikastetxeen kopurua handitzea. 3.2.2 Bizitzan, ikasketetan eta lanean izango duten ibilbidea aukera-aniztasunetik eta genero-baldintzapenik gabe aukeratzen duten ikasleen kopurua handitzea. 3.2.3 Hezkuntza-sistema egituraz, pertsonaz eta programaz homitzea, hezkidetzan oinarritutako eskolaren eredua modu koordinatuan sustatzeko.
	3.4. Antolaketa eta enpresen oinarritutako kultura berdintasunaren alde kokatzea.	3.3.1 Kultura eta enpresa-praktikak berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun-planak dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuak kopurua handitzea. 3.3.2 Genero-ikuspegia duten kudeaketa aurreratuko sistemak txertatzen dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuak kopurua handitzea. 3.3.3 Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundeak eta enpresen kopurua handitzea.
4. PROGRAMA. AUTONOMIA EKONOMIKOA EMAKUMEEN TZAT.	4.1. Lanpostu gehiago eta hobeak sortzea	4.1.1 Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz. 4.1.2 Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea. 4.1.3 Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoak kopurua handitzea. 4.1.4 Zaintzarekin lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzea, sektore horretan kalitatezko enplegua sortuz. 4.1.5 Prekarietate-baldintza berezietan gauzatzen diren lan feminizatuen lan-baldintzak eta gizarte-estaldura hobetzea; besteak beste, zaintzako lan ordainduetan eta lehenengo sektorean egiten direnetan. 4.1.6 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek lan ordaindurako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan zama handitu gabe. 4.1.7 Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere alde handiena duten sektoreetan. 4.1.8 Emakumeen eta gizonen pentsioen arteko alde ekonomikoa murriztea. 4.1.9 Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehunekoa handitzea, jakinarazitako prozesu gardenen bidez.
	4.2. Pobreziaren feminizazioa murriztea.	4.2.1 Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea. 4.2.2 Ezkutuko ekonomian lan egiten duten emakumeen kopurua murriztea. 4.2.3 Erakundeek eskaintako erantzunak eta baliabideak (zerbitzu sozialak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) pobreziako eta/edo bazterketako arriskuan edo egoeran dauden edota beharizan bereziak dituzten emakumeen beharretara hobeto egokitzea. 4.2.4 Emakumeek beren bizi-ziklo osoan diru-sarreraren segurtasuna izatea bermatzera bideratutako hainbat proposamenen buruzko gogoeta-guneak sustatzea.
5. PROGRAMA. ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA.	5.1. Zaintza bizitzaren jasangarritasun erako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea.	5.1.1 Zaintza-lanak naturalki emakumeen ardura direla ukatzen duten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek homitzea gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde publikoak eta gizarte zibila inplikatzeko beharrezkoa dela ulertzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea. 5.1.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zaintza-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea. 5.1.3 Gaur egun zaintzarako dagoen arreta-eredua hazten ari den zaintzen askotariko eskarira egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zaintza-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik. 5.1.4 Eztabaida publikoa sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko.
	5.2. Ordaindu gabeko zaintza-lanak ikusaraztea eta horien balioa aitortzea.	5.2.1 Ordaindu gabeko zaintza-lanak azterketa makroekonomikoan txertatzea. 5.2.2 Ordaindu gabeko zaintza-lanak politika fiskaleko azterketan txertatzea.
	5.3. Zaintzen antolakuntza sozial berri bat babestea, horien horizonte birbanatzeko.	5.3.1 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek ordaindu gabeko zaintza-lanetan ematen duten denboran. 5.3.2 Haur eta gazteek zaintza-lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarritz. 5.3.3 Bateriazko erantzunkideko neurriak hartzeko gizonen kopurua handitzea. 5.3.4 Bateriazko-neurriak hartzeko gizonen eta emakumeen hautematen duten zailtasun-maila murriztea. 5.3.5 Amatasuneko eta aitasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezkeen. 5.3.6 Sektore pribatuaren enpresen zaintzako erantzunkidetasuna handitzea.

		5.3.7 Administrazio eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopurua handitzea. 5.3.8 Mendekotasun egoeran dauden pertsonen beharrei erantzuteko gizarteko eta komunitateko zerbitzuen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea. 5.3.9 Herriarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzea. 5.3.10 Bateratze erantzunkidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, gune publikoen eta garraibide jasagarrien diseinuko irizpideak aplikatzea.
III. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzeko Programak eta Helburuak		
6. PROGRAMA. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.	6.1. Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea.	6.1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde dauden eta hori sustatzen duten pertsonak gero eta gehiago izatea, batik bat adingabeez arduratzen direnak, edo adingabeentzako eredu direnak. 6.1.2 Pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duen irudi eta eduki mediatiko oro kentzea, baita pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz berriz biktimizatzea saihestuz. 6.1.3 Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-trataera hobetzea, genero-desberdintasuna indarkeria sortzen duen elementu gisa ikus eta aurkez dadin, eta emakumeak borrokaren eragile aktibo gisa. 6.1.4 Desberdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko lotura ikusarazten duten programetan eta jardueretan parte hartzen duten edo hura prebenitzeko ahaleginak egiten dituzten eta gatazkak indarkeriarik gabe konpontzea sustatzen duten pertsonen, batez ere mutilen eta gizonen, kopurua areagotzea. 6.1.5 Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa.
	6.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea.	6.2.1 Informazioa biltzeko eta homogeneousizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen kontrako indarkeria-kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko. 6.2.2 Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko eta haren adierazpenei buruzko jakintza hobetzea. 6.2.3 Ez zaintzearekin lotutako emakumeen aurkako indarkeria-motak aztertzea, bereziki adineko emakumeetan eta dibertsitate funtzionala dutenetan, hala familian nola erakundeetan. 6.2.4 Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horrek dituen ondorioei buruzko hausnarketa bultzatzea, indarkeria-mota berrietan arreta berezia jarritz. 6.2.5 Bermatzea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten profesionalen prestakuntza jasagarria, nahikoa eta eremu eta ardura-maila guztietara egokitutakoa izatea. 6.2.6 Beren esku-hartzean emakumeen ahalduntze pertsonala eta kaltea konpontzearen kontzeptua txertatzeko behar besteko trebakuntza duten profesionalen kopurua handitzea.
	6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa sustatzea eta finkatzea.	6.3.1 Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lana ugaritzea. 6.3.2 Emakumeen genitalen mutilazioaren eta praktika kulturalekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuen (adibidez, nahitaezko ezkontzak, behartutako abortuak eta antzuteak eta ustezko ohorearen izenean egindako delituak) prebentzioa sustatzea. 6.3.3 Dibertsitate funtzionala duten emakumeen aurkako sexu-indarkeriaren prebentzioa handitzea. 6.3.4 Emakumeen kontrako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta -neurrien eraginkortasuna hobetzea.
7. PROGRAMA. KALTEA DETEKTATZE A, ARTATZE A ETA KONPONTZE A.	7.1. Emakumeen aurkako indarkeriaren detekzio goiztiarra handitzea.	7.1.1 Emakumeen aurkako indarkeriaren detekzio goiztiarrean era proaktiboan eta ezarritako protokoloen arabera jardungo duten profesionalak gehitzea (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-sisteman). 7.1.2 Esku-hartzeko eremu guztietan indarkeriaren detekzio goiztiarra handitzea, indarkeria psikologikoan arreta berezia jarritz. 7.1.3 Informazio egokia jasotzen duten emakume biktimen kopurua handitzea, arreta integraleko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren bere itxaropenei egokitutako erabakiak hartu ahal izan dituzten. 7.1.4 Edozer motatako indarkeria jasan duten emakumeak, zerbitzuak eta baliabideak goiz erabiltzea erabakitzen dutenak, gehitzea, zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenei arreta berezia jarritz, haientzako informazioa areagotuz eta eskuragarriago jarritz.
	7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea, ahalduntzearen ikuspegitik, esku-hartze horretan	7.2.1 Emakumeenganako indarkeriari aurre egiteko baliabideen kalitatean, sarbidean eta homikuntzan lurraldeen eta udalen arteko aldeak murriztea, batik bat landa-eremuko udalerrietan. 7.2.2 EAEn dauden berriarazko baliabide eta zerbitzuek gizakien salerosketaren biktima diren artatutako emakume eta haurren kopurua handitzea. 7.2.3 Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua areagotzea. 7.2.4 Arriskuan dauden taldeetan egoteagatik sortutako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten arreta-zerbitzuak gehitzea, ikuspegi intersekzionaletik. 7.2.5 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren seme-alaben berriarazko premiak betetzeko baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea, ikuspegi intersekzionaletik.

HABE

	nazioarteko estandarrekin bat eginez.	7.2.6 Emakumeen aurkako indarkeria biktimen laguntza ekonomiko beharren estaldura bermatzea, haien izapideak arinduz. 7.2.7 Indarkeriaren biktimen babesa handitzea, baita autobabesa eta komunitatearekin egindako lana ere, arreta integraleko prozesuaren fase guztietan. 7.2.8 Behar duten kasuetan, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei etxebizitza bat izan dezaten bermatzea, berariaz egokigarritasunaren printzipioa erabiliz. 7.2.9 Behar duten kasuetan, emakume biktimen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak handitzea, haien laneratzea sustatzeko. 7.2.10 Sexu-indarkeriako kasuen aurreko arreta emateko sistemaren erantzuna hobetzea.
	7.3. Norbanakoek eta taldeek kaltearen ordaina jasotzeko duten eskubidea bermatzea	7.3.1 Biktimak eta haien seme-alabak erabat osatzen laguntzeko baliabide publikoak ugaritzea, haietako bakoitzaren eta indarkeriak haiengan dituen ondorioen aniztasuna onartuz. 7.3.2 Emakumeen aurkako indarkeriaren gaitzespena, biktimganako errespetua –haien ahotik kontatuz, egia zabaltzen dela bermatzeko– eta bizitakoaren gizarte-onarpena –berriz biktimizatzea saihestuz– adierazten duten ekintza publikoen kopurua handitzea. 7.3.3 Kaltea errepika ez dadila bermatzeko formulak aztertzea, arreta eragilean jarri, emakume guztiek indarkeriarik gabeko bizitza izatea bermatzeko. 7.3.4 Indarkeriak biktiman izan dituen ondorio guztiak kontuan hartuz, neurriko kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko eskubidea onartzea.
8. PROGRAMA. ERAKUNDEA RTEKO KOORDINAZIOA.	8.1. EAEn emakumeen aurkako indarkeria jorratzen duten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea.	8.1.1 EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dagoen araudia errealitate horri erabat ekiteko behar diren aurrerapen eta erronka berriekin bat etorraztea. 8.1.2 Indarrean dauden erakunde arteko koordinazioko akordioak emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudiari, teknikari eta gizarteari buruzko aldaketei egokitzea. 8.1.3 Emakumeen kontrako indarkeria-kasuetarako prebentzio- eta arreta-protokoloak, egoera ezberdinetara egokituta daudenak: horrelako protokoloen estaldura duten biztanle kopurua gehitzea.

3 HABEren PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

3.1. DIAGNOSTIKOAREN DATU GARRANTZITSUAK

Esan bezala, plan hau garatzeko orduan burutu den diagnostikoa kualitatiboa izan da. Batetik, aurreko plangintzan aurreikusi ziren ekintzen garapen-mailan eta bere eraginkortasunean oinarritu da eta, bestetik, HABEren Berdintasun Unitateko teknikariak, hala nola Berdintasun Batzordean parte hartzen duten erakundearen zuzendaritza, zerbitzu eta arloburu guztiek II. Berdintasun Planari begira garatzeko ikusten zituzten behar eta ekintzetan oinarritu da.

Jarraian, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak proposatzen duen eskema baliatuta, programa bakoitzaren baitan gaur egungo egoera zein den eta etorkizunera begira identifikatzen diren erronkak zeintzuk diren adierazten da:

3.1.1. GOBERNU ONA

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ **Berdintasunerako politikak garatzeko aurrekontuari dagokionez**, aurreko planarekin sortu zen eta handiagotuz joan da Berdintasun Unitatetik bultzatu diren ekimenei aurre egiteko. Berdintasun Unitatearen aurrekontu gauzatua 21.064 €-koa izan da. Aurreko legegintzaldian aurrekontu-partida bat ezarri da urtero. Aurrekontu hori planifikaziora, genero-ikuspegia txertatzeko jarduketak sustatzera eta euskaltegietan berdintasunari buruzko ikerketa bat egitera bideratu da.
- ▶ **Berdintasunaren alde egindako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzeari eta hobetzeari dagokionez**, nabarmendu behar da aurreko legealdirako plana erakundearen lehenengo plana izan dela. HABEren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana Zuzendaritza Batzordean aurkeztu eta onartu zen.

Ebaluazioari dagokionez, Emakundek legez memoria bat prestatu behar du urtero, EAEko botere publikoek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako helburuen betetze-mailari buruz. Horri erantzunez, erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituen baliabideei eta gauzatu dituen jardueri buruzko informazioa eman da azkeneko hiru urteetan.

Bestalde, 2021ean Emakundek sustatutako berdintasun-legearen ebaluazioa kualitatiboan parte hartu da. Bertan, arauaren betetze-maila, lorpenak edota legearen mugarri nagusiak aztertu dira.

- **Berdintasunerako organo- eta unitate-administratiboak sortu eta indartzeari dagokionez**, esan beharra dago aurreko legegintzaldian sortu zela Berdintasun Unitatea, 213/2007 Dekretua, azaroaren 27koa, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituen, betez. Lanpostuak Kudeaketa Zerbitzuaren barruan du kokapena, eta berariazko prestakuntza eta eskarmentua dituen teknikari batek betetzen du lanaldi osoz.

Gainera, aurreikusitako plangintzari erantzunez, langile berriei zuzendutako berdintasunezko harrera-protokolorako materiala, “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko informazioa” izenekoa, diseinatu eta martxan jarri da. Horrela, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko informazioa helarazten zaie erakundeko langile berriei (berdintasuna administrazio-publikoan, erakundeko plangintza eta egiturak).

- **Erronkak:** Batetik, Berdintasun Unitateak bultzatu nahi dituen proiektu berriei aurre egiteko aurrekontu nahikoa izatea eta beste arlo batzuek berdintasunari lotutako ekintza zehatzak beren aurrekontuetan identifikatzea. Bestetik, Berdintasun Unitatearen zeharkakotasuna sendotzea eta berdintasun-politiken ezagutza eta egikaritzea indartzea erakundearen baitan.

II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.

Alderdi garrantzitsuak

- **Erakunde publikoetan berdintasunerako trebakuntza emateari dagokionez**, Eusko Jaurlaritzak, berdintasun-prestakuntza eskaintza bat du, Zeharkako Prestakuntza Planaren baitan. Eskaintza hori Emakunderen eta HAEK - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen artean egiten da, eta horren bitartez berdintasun-arloko trebakuntza eskaintzen zaie Eusko Jaurlaritzako eta bere erakunde autonomiadunetako langile guztiei. Edonola ere, HABEko langileen artean oraindik jende gutxi hartzen du parte HAEK antolatutako ikastaroetan, eta kasu askotan era indibidualean egiten da, ez erakunde-estrategia baten barruan.

Hala eta guztiz ere, hainbat ikastarotan parte hartu izan dute HABEko langileek:

- *Aurreko legealdiko “Berdintasun plangintzaren aurkezpen-saioak”.*
- *“Genero-ikuspegia duten aurrekontuen inguruko tailerra”.*
- *“Emakumeen eta gizonen berdintasuna proiektuetan”.*
- *Berdintasun Unitateak, Emakunderen urtez urteko EHUko uda-ikastaroetan.*

Gurean hainbat zailtasun gaineratzen dira, hala nola: lan-karga handiak, Eusko Jaurlaritzak eskaintzen dituen aurrez aurreko ikastaroetara egin beharreko joan-etorriak eta abar.

Horrez gain, Hizkuntza Politikako Berdintasun Unitateak prestakuntzari/sentsibilizazioari buruzko berariazko hainbat saio antolatu ditu, eta HABEko teknikariek horietan parte hartu izan dute. Hauek izan dira antolatu diren saioak:

- *“Generoa hizkuntza politikan”.*
- *“Berdintasun klausulak kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan” mintegia.*
- *“Feminismoa eta euskara” jardunaldiko lau saio on-line. Hauek HABEko IKASTENen eta IRAKASBILen ere argitaratu ziren.*

- **Erronkak:** Lehenik, Jaurlaritza mailan langileentzat eta politikarientzat diseinatzeko ari den berdintasunerako prestakuntza-planaren diseinuan parte hartzea, sailarteko talde teknikoaren bitartez, bai beharrak identifikatuz, hala nola plana beraren antolakuntzan ekarpenak eginez. Horrez gain, Emakundek Berdintasun Unitateei bideratzen dien urtez urteko prestakuntzan parte hartzea.

HABE

Bigarrenik, HABEko langileek berdintasun-arloan duten prestakuntza-maila handitzea. Horretarako, batetik, HABEko langileek Eusko Jaurlaritzako HAEEK, Emakundek edota Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak antolatzen dituzten trebakuntza- edo sensibilizazio-ekintzetan parte hartzea sustatu beharko litzateke eta, bestetik, Berdintasun Unitateak, langileentzako berariazko trebakuntza antolatu beharko luke Curriculum Garapena eta Prestakuntza Arloarekin lankidetzan, HABEko langileek beren esku-hartzeetan genero-ikuspegia txertatzeko gai izan daitezen, betiere arloen eskaerei eta beharrei erantzunez.

III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN.

Alderdi garrantzitsuak

- **Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez**, nabarmendu behar da HABEk ez duela estatistika ofizialik argitaratzen. Q87 da erakundearen datu-base orokorra eta bertatik ustiatzen dira datu estatistikoak txostenak egiteko.

Azken urteetan, sexuaren aldagaia modu sistematikoan txertatu da datu-bilketa guztietan eta ustiaketak analisi orokorrak gauzatzeko egiten badira, genero aldagaia ia sistematikoki sartzen da. Hala ere, badira operazio batzuk non informazio hori interpretatzerakoan sexu-aldagaia (hala nola, adina, jatorria, maila...) ez den beti kontuan hartzen. Horregatik, hainbat inprimaki edota tresna moldatu egin dira generoaren datua jaso eta ustiatu ahal izateko, esaterako, HABEko liburutegiko irakurleen datu-basean sexuaren aldagaia falta zuten erregistroak osatu egin dira.

Bestalde, Q87 informazio-sistema kudeatzeko EJIEri egin zaion enkarguan genero-ikuspegia txertatu da. Enkargu horren ondorioz, EJIEk bermatu behar du informazio-sistemak sortzeko, eguneratzeko edo aldatzeko eman behar dituen zerbitzuetan sistema horiek genero-ikuspegia kontuan hartzen duten estatistiketara egokitzen direla.

- **Erronka:** HABEren azterlanetan, txostenetan eta gainerako dokumentazio estrategikoetan datuak sexuaren arabera eta genero-adierazleekin ematea. HABEk dituen datuak genero-ikuspegik ustiatzea eta zabaltzea, gure sektoreko eremuan emakumeek eta gizonak dituzten egoera, baldintza, jomuga eta beharrianak ezagutu ahal izateko.

- **Enplegu publikora sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako edukiak txertatzeari dagokionez**, nabarmendu behar da Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak duela enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuen eskumena. HABEren ardura barne-promozioko kasuetara, zerbitzu-eginkizunak hornitzera eta izendapen askeko postuen hautaketa-prozesuak bideratzera mugatzen da. Hori kontuan hartuta, berdintasun-arloan azken urteetan eman den aurrerapauso nagusia azken legealdian arloburu-lanpostuak betetzeko zerbitzu-eginkizunetarako egin diren hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak zehaztu izana da.

- **Erronka:** Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak ematen dituen aginduei jarraitu, kontuan izanda Berdintasun Legearen bigarren aldaketak ezarri dituen aginduak.

- **Komunikazioan berdintasuna txertatzeari dagokionez**, aurrerapen nabarmenak egin dira azken urteetan. Alde batetik, erakundeak Berdintasun Unitateari buruzko atal bat sortu du bere webgunean, eta bertan berdintasun-plangintzak, dokumentuak eta esteka interesgarriak argitaratzen dira. Horrela, berdintasun-arloan erakundeak erdiesten dituen lorpenak agerian jartzen dira, eta erakunde publiko bezala HABEk berdintasun-arloan dituen jarraibide eta politikak jasotzen dituzten dokumentuak eskuragarri daude herritar guztientzat.

Horrez gain, erakundeak kudeatzen dituen atari digitaletan eta sare sozialetan ahalegin berezia egin da berdintasunari lotutako edukiak txertatzeko. Horrela, sare sozialetan eta, bereziki, Twitterren, nobedade aukeratuen berri ematean, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna, feminismoa eta hizkuntza eta generoa aztertzen dituzten lanen berri emateko ahalegin berezia egin du liburutegiko zerbitzuak. Halaber, IKASBIL atariko hainbat ataletan genero-ikuspegia lantzen duten edukiak txertatzeko adierazle zehatzak jarri dira, eta berdintasunari lotutako azpiatal bat sortu da IRAKASBIL atariaren didaktika atalean.

Azkenik, kanpora begirako komunikazioan, egun esanguratsuetan (M8, A25...) berdintasunaren gaiarekin lotura duten edukiak argitaratzen dira atari guztietan, eta euskaltegietako matrikulazio kanpainetako iruditerian berdintasun-irizpideak jarraitzen dira, urtero. Barne-komunikazioari dagokionez, IKASTEN plataforma baliatuz, berdintasunari dagozkion berriak erakunde osoan zabaltzen dira, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Foroan. bat sortu da IRAKASBIL atariaren didaktika atalean.

Erronka: Orain arte burutzen ari garen ekintzak mantendu eta egonkortzea.

- ▶ **Araudian berdintasun-printzipioa integratzeari dagokionez**, HABEk aurreko legegintzaldian onartu zuen araudian, honako agindu hau da berariaz genero-inpaktuko txostena aintzat hartu eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak jasotzen dituen bakarra: [AGINDUA, 2020ko irailaren 9koa, Kultura eta Hizkuntza Politikako sailburuarena, euskarazko komunikagaitasun-mailen ebaluazioa eta egiaztatzeagintza arautzen dituen, eta euskara-ikasle helduentzako dirulaguntzen deialdietarako irizpideak finkatzen dituen](#). Zehazki, agindu horretan hizkera ez-sexista erabiltzeko, epaimahaietan emakume eta gizonen ordezkartza orekatua bermatzeko eta langaietan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak hartzen dira.

HABEk gaur egun indarrean dituen gainerako arauetan, ordea, sexu-bereizkeria egitearen ziozko debeku orokorra besterik ez da jasotzen; dirulaguntzak eta ikerketa-bekak arautzen dituzten aginduetan, kasu.

- ▶ **Erronka:** Dagokion araudiaren izapidetze-prozesuetan genero-inpaktuaren alde aurretiko analisia egitea eta HABEk iragartzen dituen arauetan berdintasuna sustatzeko neurriak handitzea, bereziki, dirulaguntzak eta ikerketa-bekak arautzen dituzten arauen kasuan.

Garrantzi handia izango du legealdi honetan [1/2022 Legeak, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoak](#), ezartzen dituen aldaketak erakundean ezagutaraztea eta arloetan zabaltzea. Hori horrela, plangintza honetan gobernu onaren neurrietan lege honek ezarri dituen betebeharrak berriei erreparatuz lan egingo dugu, betiere Emakundek Jaurilaritzan ezartzen dituen estrategiaren eta lankidetzaren baitan.

- ▶ **Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez**, nabarmendu behar da 2019ko, 2020ko eta 2021eko aurrekontuetan aurrekontu-programaren genero-inpaktua aztertu dela alde aurretik, PGEN deitutako analisia burutuz eta urtez urte aurrekontuari buruzko genero-txostena eginez. Gainera, erakundearen aurrekontu-memoretan berdintasun-politikei buruzko helburu eta ekintzak txertatu dira azken urteetan.

Azkenik, Emakundek eta Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak aurrekontu publikoetan genero-ikuspegia txertatzen laguntzeko 2019an abiatu zuten lan-prozesuan parte hartu du Berdintasun Unitateak, eta zegokion lanketa teknikoa egin du.

- **Erronka:** Datozen hiru urteetako aurrekontuetan PGEN analisia eta dagozkion txostenak egiten jarraitzea eta lan-prozesuak sortzea, betiere genero-ikuspegia txertatzeko, arloetako proiektu eta ekintzetan genero-ikuspegia islatzeko eta helburu horri ekarpena egiteko egingo den gastua bistartzeko.

- **Plan sektorialetan eta zeharkako planetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez,** lehenik eta behin, kontuan izan behar da HABEk ez duela plan sektorialik. Hori bai, [Euskararen Agenda Estrategikoaren](#) barruan aurreikusten diren hainbat helburu eta ekinbidek Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren mende dauden erakunde guztiei eragiten diete, HABEri barne.

- **Erronka:** Euskararen Agenda Estrategikoaren baitan HABEk bete behar dituen helburu eta ekintzetan berdintasuna sustatzen duten ekintzak egikaritzea eta, orokorrean, genero-ikuspegia kontuan izatea.

- **Kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak txertatzeari dagokionez,** honako hauek izan dira aurreko legealdian burututako ekintzak:

Gai honen inguruan HABEko langileak trebatzeari dagokionez, bi izan dira gauzatu diren ekimen nagusiak. Alde batetik, HABEren Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak bultzatutako sailarteko lan-prozesu baten artikulazioan parte hartu zuen Berdintasun Unitateko teknikariak 2018an. Bestetik, HABEren Aholkularitza Juridiko eta Pertsonalerako Arloko arduradunak, kontratazio-teknikariak eta Berdintasun Unitateko teknikariak Kultura eta Hizkuntza Politikako Sailak antolatutako berariazko trebakuntzaren bitartez, “Berdintasun-klausulak kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan” mintegian parte hartu zuten.

Kontratuetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, 2019an [Eusko Jaurlaritzak 42/2019 Ebazpena](#) argitaratu zuen, zeinak soldata-arrakalaren aurkako neurriak kontratuetan txertatzeko helburua zuen eta, gizon eta emakumeek ordainsari berdina jaso zezatela bermatzeko, kontratu publikoetan klausula zehatzak sartzera behartzen zuen. Beste administrazio publiko guztiak bezala, HABEk ere ebazpen hori bete behar izan du eta, geroztik, erakundeak gauzatu dituen

HABE

kontratu desberdinetan txertatu dira klausula horiek. Horretarako, Berdintasun Unitateak informazioa helarazi du, eta aholkularitza teknikoa eman die arlo eta zerbitzuei hainbat kontratu izapidetzeko orduan. HABEren kasuan, berdintasun-klausulak plegu administratiboetan sartzen dira, gehienbat exekuzio-baldintzetan eta berdintasun-ziurtagiriak izateak ematen duen puntuazioaren bitartez. Zehazki, berdintasun-irizpideak ezarri dira azken urteetan material didaktikoak sortu eta editatzeko kontratuan eta esparru-akordioan. HABEk sinatzen dituen kontratuen artean esanguratsuenak dira horiek, eta, beraz, ekintza horren inpaktua handia dela ondoriozta dezakegu.

Dirulaguntzei dagokienez, azken urteetan ez da berariazko ekintzarik garatu horietan genero-ikuspegia txertatzeko eta, beraz, dirulaguntza horietan berdintasuna sustatzen lagunduko duten baldintza eta irizpideak txertatzeko aukerak aztertzea izango da erronketako bat.

Hitzarmenei dagokienez, hemen ere momentuz garatu den ekintza bakarra izan da hitzarmenaren xede diren dirulaguntza batzuetan laguntza jasotzeko debekuen artean genero bereizkeriarengatik zigortua ez izatea ezartzea. Euskara-maila edo bestelako baliokideak gainditu dituzten gipuzkoar ikasleei dirulaguntza osagarriak emateko aukera eskaintzen duen HABEren eta GFaren arteko hitzarmenaren kasua da hori, adibidez.

- **Erronkak:** Alde batetik, trebakuntzarekin jarraitzea, bai sailak antolatutako berariazko trebakuntza jarraian parte hartuz, hala nola Eusko Jaurlaritza mailan berdintasun-gaietan irizpide amankomunak adosteko xedez 2022-2023 urteetan egingo den lanketa teknikoan parte hartuz eta bertan adostuko diren irizpide amankomunak HABEren errealitatera ekarri¹. Bestetik, orain arte gutxi landu diren dirulaguntza eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzeko dauden aukerak aztertzea eta martxan jartzea.

¹ Eusko Jaurlaritzak bultzatuko duen lanketa horretan, irizpide komunak landuko dira berdintasun-teknikariekin eta kontratazio-arloko eragileekin, prestakuntza sakona eskainiko da eta aholkularitza zerbitzu bat jarriko da martxan.

IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.

Alderdi garrantzitsuak

- **Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzeari dagokionez**, nabarmendu behar da:

Kanpo-koordinazioari dagokionez, berdintasun-teknikariak Sailarteko Talde Teknikoan parte hartu izan du egin diren bilera eta lanketa tekniko guztietan. Horietan landu diren gaiei dagokienez, ekarpen teknikoak egin zaizkio 4/2005 Legea aldatzeko lege-aurreproiektuari, COVID-19ak sortutako egoeraren aurrean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko premiazko neurriak martxan jartzeko gomendioen lanketa egin da eta Sailarteko Batzorde Politikoari proposamen teknikoak eta izapidetxe administratiboak aurkeztu zaizkio.

Horrez gain, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak hizkuntzaren eta berdintasunaren eremuko politika publikoen inguruan egindako gogoeta-saioetan parte hartu du HABEko berdintasun teknikariak. Saio horiek 2019/2020 urteetan egin ziren, 2020 urtean sortu zen Hizkuntza eta Generoa Batzorde-Atal Bereziak antolatutako azpitalde baten bitartez. Batzorde hori Euskararen Aholku Batzordearen atal berezi bat da, eta bere helburua hizkuntza-normalizazioan diharduten erakunde publiko nahiz pribatuen artean gai horren inguruko hausnarketa bultzatzen eta gaiari lotutako politika publikoak irudikatzen joateko aukerak aztertzea da.

Barne-mailako koordinazioari dagokionez, Berdintasun Batzordea sortu da HABEn, aurreko berdintasun-planean aurreikusi bezala eta bertan didaktika- eta kudeaketa-zerbitzuetako arlo guztiak daude ordezkaturak.

- **Erronkak:** Lehenik eta behin, Berdintasun Unitateko teknikariak Sailarteko Berdintasunerako Talde Teknikoak 2022-2023 urteetarako ezarri duen plangintza teknikoaren barruan lan egiten jarraitzea (onartutako plangintza barne: berdintasun-legearen aldaketak, berdintasun-klausulen inguruko prestakuntza eta berdintasuna txertatzea plan estrategikoetan). Bigarrenez, Sailarteko Batzorde Politikoan egiturari buruzko araudia aldatzen denean, HABEren zuzendariak bertan parte hartzea. Bestalde, gure erakundeko eta Kultura eta Hizkuntza Politika Saileko lan-ildoei erreparatuz koordinazioa eta elkarlana indartzea, HABEko Berdintasun Batzordea indartu eta berdintasuna zeharkakotasunez bultzatzea erakunde barruan, arlo eta zerbitzuen lankidetzaren bitartez.

V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ **HABEren zuzendaritza-organoetan emakumeen eta gizonen arteko parte-hartze eta intzidentzia orekatua izan dadila lortzeari dagokionez, zera nabarmendu behar da:**

HABEk bi ordezkartza-organo nagusi ditu: Zuzendaritza Batzordea eta Batzorde Akademikoa. Zuzendaritza Batzordea 13 kidez osatuta dago eta gaur egun bere ordezkartza parekidea da. Organo horrek HABEren ordezkotza dauka, eta berari dagokio funtzionamendu-arauak ezartzea eta HABEren xedeak betetzen direla bermatzea.

Batzorde Akademikoa 10 kidez osatuta dago eta bere ordezkartzan gaur egun desoreka nabarmenak daude: 10 kideen artean, 7 gizonezkoak dira eta 3 emakumezkoak. Organo horri dagokio gai akademikoetan eta pedagogikoetan analisiak egitea eta euskaltegien jardueren ebaluazioa taxutzea eta, orobat, HABEren Urteko Memoriak informatzea.

- ▶ **Erronkak:** Neurri egokiak hartzea erabakiak hartzeko esparru guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko, ordezkartza orekatuaren printzipioa aplikatuz (berdintasun-legearen bigarren aldaketa kontuan izanda).

3.1.2 BERDINTASUN GAIETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK.

I. ESKU HARTZEKO ARDATZA: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

Alderdi garrantzitsuak

- ▶ VII. Planaren baitan **emakumeen ahalduntzeak bi alderdi ditu: batetik, ahalduntze pertsonal eta kolektiboa eta, bestetik, ahalduntze sozial eta politikoa**. Jarraian, HABEk azken urteetan bi helburu horiei egin dizkien ekarpenen nondik norakoak jasotzen dira.

Lehenik eta behin, emakumeek eta feminismoak gizartearen aurrerapenean egindako ekarpena ikusarazi nahi izan da. Horretarako, euskara ikasi eta irakasteko material didaktikoen eta edukien sorkuntza eta aukeraketan genero-ikuspegia txertatu da, eta egiaztatze-gintza-probetan ere kontuan hartu da aipatu irizpidea. Ekintza horiek burutzen Metodologia eta Edukien Arloa, Liburutegi Zerbitzua eta Ebaluazio eta Egiaztatzerako Arloa izan dira protagonistak. Zehazki, burutu diren ekintzak hurrengoak izan dira:

-[IKASBIL atarian](#) atalez atal berdintasuna sustatzeko adierazle zehatzak ezarri dira, eduki berriak sortzen diren heinean genero-ikuspegia mantendu eta sustatzen dela bermatzeko. Ekimen horren erakusgai dira, adibidez, IKASBIL atariko [Dokuteka atalean](#) generoari edota feminismoari erreferentzia egiten dieten edo emakumeen aurkako indarkeria salatzen duten eta gertakari sozial horren inguruko hausnarketa bultzatzen duten 20 bideo baino gehiago igo izana, hala nola irakurgai mailakatuak jasotzen dituen atalean emakumeen presentzia eta genero-ikuspegia zaintzen duten 10 liburu baino gehiago txertatu izana.

-Jardun biko ikas-ereduan erabiltzeko diseinatuta dauden [PRIMERAN! B2 irakaskuntzarako eskuliburuetan](#) "Berdintasunetik berdintasunera" ikas-unitatea sortu da.

-Liburutegi Zerbitzuak ahalegin berezia egin du azken urteetan genero-ikuspegia ardatz hartuta bibliografia hautatu berezia eskaintzeko. Batetik, [Hizkuntzalaritza Aplikatua atalean](#) hizkuntzaren eta generoaren arteko lotura aztertzen duten liburuei eskaintzen zaien atala elikatu eta handitu da. Bestetik, HABEko liburutegiaren ondare bibliografikoan feminismoa eta berdintasuna jorratzen dituzten liburuak eskuratu dira Literatura atalean, eta haien

zabalkundea eta erabilera sustatzeko ahalegin berezia egin da, sare sozialetan liburu horiei oihartzun berezia eskainiz.

-Azkenik, HABEn euskara-mailak egiaztatzeko diseinatzen diren probak genero-berdintasunaren aldetik aztertzen laguntzeko formularioa sortu da 2021 urtean. Formulario hori hainbat datu jasotzeko erabili da, gerora proben genero-berdintasunaren azterketa egitea ahalbidetzen dutenak (datuen interpretazioa eta ondorioak txosten batean aurkezten dira). Formularioan proben osagaiak aztertzen dira (entzungenak, irakurgaiak, irudiak eta enuntziatuak eta galde-erantzunak), eta osagai guztietan, oro har, alderdi hauei erreparatzen zaie: emakumeen eta gizonen presentzia; gizonen eta emakumeen esparruak eta rolak; tesi feminista; aniztasuna eta hizkera inklusiboa. 2021 urtean formularioa proben lagin adierazgarri bati aplikatu diote HABEren Ebaluazio eta Egiaztatzerako Arloko teknikariek (157 proba).

Emakumeen ahalduztze sozial eta politikoari dagokionez, HABEren papera ez da hain nabarmena izan, bere eskumenak kontuan hartuta, erakundeak ez duelako eremu horretan eragiteko gaitasun handirik.

Baina HABEren esku hartzeko sektorean —hau da, euskara ikasi eta irakasteko zentro homologatuek osatzen dutena —gaur egungo egoera aztertzen badugu hurrengo datuekin egiten dugu topo:

Euskaltegietako erabaki-postuetan eta -guneetan dagoen emakume kopuruari dagokionez, 2019-2020 ikasturteko datuek EAEko euskaltegietan zuzendarien % 72,7 emakumezkoak direla erakusten dute (88 emakume). Beraz, gizonen zuzendariak % 27,3 soilik direla ondorioztatu dezakegu (33 gizon). Dena den, kontuan hartzen badugu euskaltegietako langile guztien artean emakumeak % 67,9 direla (1268 emakume) eta gizonak, ordea, % 31,3 (585 gizon), ikus dezakegu espero baino pixka bat altuagoa dela emakumeen presentzia zuzendaritza-postuetan; zehazki, 4,8 puntu altuagoa.

Datu horiek xehetasun gehiagoz jasoz gero, zuzendaritza kolektibo eta mistoak dituzten euskaltegietan zuzendaritza-talde barruan arduren eta postuen banaketa nola egiten den aztertzeko aukera ere izango genuke. Izan ere, EAEko 102 euskaltegi dauden arren, 121 dira zuzendaritza-postuetan daudela adierazten duten langileak. Horrek esan nahi du kasu batzuetan bi edo hiru pertsonak osatutako zuzendaritza-taldeak daudela.

HABE

Euskaltegietan dauden bestelako lanpostuei dagokienez, emakumeak administrari (% 76,3; 58 emakume), administrari laguntzaile (% 90,9; 50 emakume) eta idazkari (% 79,5; 66 emakume) postuetan daude gainordezkaturik eta gizonak, ordea, didaktikari (% 35,7; 10 gizon), irakasle (% 32,7; 465 gizon) eta bestelako postuetan (% 49; 48 gizon) daude.

Azkenik, EAEko euskaltegien baitan emakumeek eragiteko duten gaitasunari dagokionez, gaur egun arrakala nagusia euskaltegietako jabetza edo titulartasunean dago. Horrela, euskaltegietako titularrak diren pertsonen artean gizonezkoak dira nagusi (% 56,9; 37 pertsona), eta emakumeak langile guztien artean duten pisutik nahiko urrun daude (% 43,1; 28 pertsona). Beraz, erronketako bat datu horien atzean dagoen errealitatea aztertu eta ulertzea da, bai eta egoera orekatzeko neurri zuzentzaileak pentsatu eta martxan jartzea ere.

II. ESKU HARTZEKO ARDATZA: EKONOMIAK ETA ANTOLAMENDUA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO.

Alderdi garrantzitsuak

- **Politika ekonomiko eta sozialek beren agendetan emakumeen eskubideak eta ongizatea kontuan har ditzaten, HABEren ekarpena honakoa izan da:**

Kultura- eta enpresa-praktikak berdintasunerantz bideratzeko, gure sektoreko eragile nagusietan, euskaltegietan, berdintasun-planak eta ekimenak sustatu ditu HABEk, euskaltegien bitartez bideratzen dituen programetan genero-ikuspegia txertatuz.

Horrela, genero-irizpideak txertatu dira Euskal Autonomia erkidegoan egoitza duten administrazio publikoetako enplegatu publikoei Helduen Euskalduntzearen Oinarriko Curriculumaren (HEOC 2015) arabera euskara-ikastaroak emateko esparru-akordioan. Zehazki, genero-berdintasunaren aldeko aitorpenak kontuan izan dira puntuazioan, eta lan hori egikaritzean emakumeen eta gizonen arteko lan-ordaina berbera izateko baldintza ezarri da. Gainera, euskaltegietan lanean ari diren pertsonen bizitza pertsonala, familiarra eta lana bera uztartzen lagunduko duten neurriak hartzeko konpromisoa ere hartzen dute euskaltegiek, esparru-akordio berriaren arabera.

Bestalde, 2021-2022 ikasturtean, EAEko euskaltegien emakume eta gizonen arteko berdintasunaren inguruko jarduerak, praktikak eta politikak ezagutzeko diagnostiko bat jarri da martxan, 2022 urtean bukatuko dena. Diagnostiko horretan, EAEko euskaltegiak antolakuntza eta erakunde hauen kultura berdintasunari lotutako balioek eta praktikek zer nolako presentzia duten aztertu da.

Oro har, agerian da euskaltegien artean berdintasun-politika eta -neurriek izan duten bultzada 2018 urtetik aurrera gertatu dela eta, apustu hori egiteko orduan bi izan dira eragin duten faktoreak:

- 1) Gure gizarteak gai horrekiko duen gero eta sentsibiltate handiagoa eta mugimendu feministak gizarte-mailan egin duen presioa.
- 2) Hainbat lege ezarritako betebeharrak (6/2019 Errege Lege Dekretua, adibidez).

Horrela, gizarte ekimeneko euskaltegien artean gaur egun berdintasun-diagnostiko bat eta plan bat indarrean duten euskaltegiak bost dira, eta beste zazpi horrelako plangintza bat osatzeko bidean daude. Hau da, gizarte ekimeneko euskaltegien artean % 22,7k soilik adierazi dute berdintasun-plan bat dutela martxan gaur egun beren erakundean. Kopuru hori askoz handiagoa da sare publikoan; kasu horretan, % 89,7k adierazi dute beren udalerrian plana indarrean dagoela (35 euskaltegi).

Horrez gain, EAEko euskaltegien artean % 77k (diagnostikoan parte hartu dutenen 47k) berdintasuna aldarrikatzeko egun berezien bueltan (Martxoaren 8a edo Azaroaren 25a) ekintza edo lanketa berezi bat egiten dute, eta erdiek baino gehiagok euskaltegi irakasleei haien jardunean genero-ikuspegia txertatzeko gomendio, irizpide edo jarraibideak ematen dizkiete (34 euskaltegi, parte hartu duten zentroen % 55,7k).

- Dena den, bidea dago oraindik egiteko eta ondorengo datuek agerian uzten dute bide horri jarraitzeko **erronka nagusiak zeintzuk diren**:
 - Gizarte-ekimeneko euskaltegien artean, 11 eta 50 langile bitarte dutenen % 60k ez dute oraindik tresnarik beren langileen artean genero-desberdintasunek sortutako arrakalak neurtzeko.
 - Aldi berean, gomendio edo irizpide horiek aplikatzen direla ziurtatzen duten euskaltegiak sei bakarrik dira (diagnostikoan parte hartu duten zentroen % 9,8).

- Udal euskaltegien artean lau baino ez dira bere udalerriko berdintasun planaren baitan abiarazteko ekintza bat aurreikusita dutenak (% 11,4), eta erdiak inguru ez dira inoiz beren udalerriko berdintasun-teknikariarekin koordinatu (% 51,3).
- Azkenik, euskaltegietako ikasleen % 66,7 (22.376 emakume 2019-2020 urtean) emakumeak diren arren, ez dago genero-ikuspegi batetik eraikitako kudeaketa aurreratuko sistema bat indarrean duen euskaltegirik.

III. ESKU HARTZEKO ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

Alderdi garrantzitsuak

- **Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak errealitate bat izan daitezen HABEk azken urteetan egin duen ekarpena honakoa izan da:**

Batetik, emakumeen aurkako indarkeria-motek eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea euskara ikasten ari diren ikasleen artean. Esan bezala, euskara ikasi edo irakasteko HABEk lantzen dituen baliabide pedagogikoetan emakumeen aurkako indarkeriari buruzko sentsibilizazioa lantzeko ahalegin berezia egin da hainbat modutan.

Bestetik, euskara-ikastaroak emateko esparru-akordioan 10 langile baino gehiago dituzten kontratistek, kontratua egikaritzen dutenean, haien enpresetan lanean ari diren langileen kontrako sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena saihesteko neurriak bermatu behar dituzte, hala nola: jardunbide onerako kodeak prestatzea eta zabaltzea; informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea; jazarpenari aurre hartzeko eta jazarriak izan direnen salaketak; edo erreklamazioak bideratzeko prozedura espezifikoak ezartzea.

Azkenik, erakundeari berari erreparatzen badiogu (HABE), Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak sexu-jazarpen kasuetarako eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak gertatzen direnerako prozedura arautzen duen Agindua onartu du 2021ean, eta Agindu horrek Eusko Jaurlaritzako erakunde guztiei eragiten die, HABEri barne.

3.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

BERDINTASUN-GAIETAN ESKU HARTZEA

BERDINTASUN-GAIETAN ESKU HARTZEA																						
HABE - Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea PLANGINTZA ESTRATEGIKOA		Arduradunak	Kronograma			BATERAGARRITASUNA GOBERNUAREN PROGRAMAREKIN				BATERAGARRITASUNA VII. PLANAREKIN												
										GOBERNU ONA					1.ARDATZA		2.ARDATZA			3.ARDATZA		
			2022	2023	2024	1. ARDATZA	2. ARDATZA	3. ARDATZA	4. ARDATZA	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8
LEHENTASUNA DUTENAK	► Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua bideratzen jarraitu.	Zuzendaritza Nagusia / Kudeaketa zerbitzu-burua/ Berdintasun Unitatea	X	X	X		X			☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
	► Berdintasun Unitate administratiboa indartu.	Zuzendaritza Nagusia / Kudeaketa zerbitzu-burua / Berdintasun Unitatea	X	X	X		X			☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
	► Erakundeko langileen berdintasun-arloko prestakuntza sustatu.	Zuzendaritza Nagusia / Kudeaketa zerbitzu-burua / Didaktika zerbitzu-burua / Curriculum Garapena eta Prestakuntza Arloa	X	X	X		X			☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

HADE

[illegible]

HABE

[illegible]

HABE

GAINERAKO HELBURUAK	► Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa hobetu.	Zuzendaritza Nagusia / Berdintasun Batzordea / Berdintasun Unitatea	X	X	X		X		☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	► Helduen euskalduntzearen prestakuntzan berdintasuna sustatu eta genero-ikuspegia txertatu.	Curriculum Garapena eta Prestakuntza Arloa	X	X	X		118		☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	► HABEren komunikazioan berdintasuna txertatu.	Zuzendaritza Nagusia / Arlo guztiak	X	X	X		X		☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	► HABEren berdintasun-politikak Emakunderekin, Eusko Jaurlaritzako sailekin eta sektorearen baitako berdintasun-eragileekin indarrean dauden ekimenak eta proiektu-kopurua handitu eta indartu.	Zuzendaritza Nagusia / Kudeaketa zerbitzu-burua / Berdintasun Unitatea	X	X	X		X		☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	► Helduen euskalduntzerako ikas-ereduen bidez ikasleen kontziliazioa erraztuko duen eskaintza egin.	Hizkuntza Teknologien Arloa / Metodologia eta Edukien Arloa	X	X	X		118.4		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐

HADE

[illegible]

4 PLANA KUDEATZEKO SISTEMA

Jarraian, Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundearen (HABE) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana modu koordinatuan eta gardenean ezartzea bermatuko duen kudeaketa-eredua aurkeztuko dugu; eredu horrek, erakundearen barruan eta gizartean eta herritarren artean egindako aurrerapenak eta lorpenak ebaluatzeko aukera emango du aldi berean, emaitza horiek gizarteratze aldera.

Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundearen (HABE) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak ezartzen du berdintasunaren arloan zer esku-hartze ildo hartu behar dituzten kontuan XII. Legegintzaldian erakundeari atxikita dauden zerbitzu eta arloek. Hainbat urtetarako dokumentu honetan helburu generiko eta estrategikoak aurreikusten dira, eta horiek, ondoren, urteko plangintzan jasoko diren jarduerak orientatuko dituzte, izaera operatiboagoz eta zehatzagoz.

4.1. BERDINTASUNERAKO URTEKO PLANGINTZA

Horrenbestez, **urteko plan bat** prestatuko da urtero, berdintasun-politikak ezartzeko, eta ondoren ebaluatu egingo da. Esandako plan horretan helburuak, ekintzak, kronograma eta aurrekontua zehaztu beharko dira. Prozesu hori estandarizatzeko kudeaketa-eredu bati ekingo zaio.

Urteko plangintzaren osagarri modura, urteko planari buruzko informazio laburtua jasotzeko aukera aurreikusten da, sailarteko eta erakunde barruko koordinazio-egiturak jakinaren gainean ipintzeko.

4.2. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Jarraian, erakundeak berdintasun-politiken alorrean zer oinarritzko egituratan parte hartzen duen azalduko da modu eskematikoan, planaren esparruan betiere:

HABE

BULTZATZEKO EGITURAK

HABEren BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATEA plana egikaritzeaz, haren segimendua egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko da, eta HABEko organoei eta langileei aholkularitza eskainiko die.

HABEren BERDINTASUN BATZORDEA planaren garapena koordinatzeaz arduratuko da. Bere egitekoak izango dira urteko plangintzak eta ebaluazioak ontzat ematea eta garatzen ari diren ekimenen inguruko informazioa partekatzea.

SAILARTEKO KOORDINAZIO- EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO SAILARTEKO BATZORDEA berdintasunaren arloan Eusko Jaurlaritzak egiten dituen jarduerak koordinatzeko organoa da. Batzordeak laguntza eta aholkularitza emateko talde tekniko bat du, Sailarteko Talde Teknikoa izenekoa.

SAILARTEKO TALDE TEKNIKOA, Berdintasun Unitateek osatua. Bere helburua Sailarteko Batzordeko kideei laguntza eta aholkuak ematea da, euren eginkizunak ondo bete ditzaten. Agintzen zaizkion gaiak aztertu behar ditu Sailarteko Talde Teknikoak, eta haiei buruzko txostenak eta proposamenak aurkeztu.

HABEren Berdintasun Batzordeak urtean gutxienez hiru bilera egingo ditu eta honakoak izango dira bere egitekoak:

- ▶ HABEren berdintasunerako planaren diseinuan parte hartu eta plana ontzat eman.
- ▶ Berdintasunerako planari eta horren kudeaketa-planei jarraipena eman eta ebaluazioa egiteko informazioa eman.
- ▶ Berdintasunerako planetik abiatuta, urtez urteko kudeaketa-planetako ekintzak zehaztu eta onartu.
- ▶ Berdintasun planaren garapenarekin lotuta garatzen diren jarduerak arlo bakoitzean partekatu eta koordinatu.

4.3. JARRAIPEN-SISTEMA

HABEren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren **segimendu-sistema oinarrizko erreminta izango da**; haren bidez, Erakundeak XII. Legealdian egindako berdintasun-politikaren **jardunak, lorpenak eta inpaktuak hausnartu** ahal izango dira.

- ⇒ Alde horretatik, emaitza positiboak izan dituzten jardunbideak eta kudeaketa-ereduak zein diren adieraziko du, baita hobetzeko beharra dutenak ere.
- ⇒ Aldi berean, hasieran aurreikusi gabeko jarduerak baina ezarpen-prozesuak aurrera egin ahala egokitzen jotakoak zein diren ere identifikatuko du.

HABE

⇒ Azkenik, erabaki politikoak eta teknikoak hartzen laguntzeko, berdintasuna erakunde-kulturan, jardunean eta esku-hartzean biltzen dela bermatzeko balioko du.

HABEk onartutako konpromisoei **hiru segimendu mota** egitea dago aurreikusita:

- Lehenik eta behin, HABEk **urtero informazioa xehatua emango dio Emakunderi**, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana ebaluatzeko, erakunde publiko guztietarako apropos diseinatutako segimendu mekanizatua eta telematikoa egiteko sistemaren bidez: [Berdintasunerako Planaren ebaluazioa eta segimendua egiteko aplikazioa.](#)

Segimendu horren emaitza urtero islatuko da **botere publikoen jardunari buruzko memoria** batean, Emakunde argitaratzen duen berdintasun-plana egikaritzuz. Txosten horiek emandako informazioa biltzen dute, eta EAEko administrazio publiko guztiaren jardueren analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa biltzen dute: [Politika publikoen ebaluazioa.](#)

Horrez gain, informazioa biltzeko eta zabaltzeko beste sistema batzuk ere gaitu dira, EAEko administrazioek egindako jarduerekin lotuta: **Berdintasun-mapa eta jardunbide egokien bankua.**

- Bigarrenik, HABEk legealdiaren bi unetan jakinarazi beharko du HABEren jardueraren berri Emakunde koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bidez: **legegintzaldiko erdibidean eta amaieran izandako segimendua.**
- Azkenik, erakundeak berak informazioa jasotzeko metodo soila eta arina aurreikusi du; haren bidez, HABEren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren betetze-maila islatuko da **urteko dokumentu labur batean**. Esandako dokumentu horretan oinarrituta, Emakumeen eta Gizonen Sailarteko Batzordean planaren egikaritzeari buruzko informazioa emango da.

4.4. KOMUNIKAZIO-SISTEMA

HABEren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren beste oinarrietako bat –diseinuaren, kudeaketaren, ezarpenaren eta ebaluazioaren fasean– erakundeko langileen inplikazioa lortzea da, dela politikoa, dela teknikoa, zerbitzuen eta arloen arteko koordinazio bikain baten bidez.

Alde horretatik, planak komunikazio ona eskatuko du, bai **barruan zein kanpoan ere**, erakundeak bere eskumen-esparruan emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak sustatzeko hartzen dituen

HABE

konpromisoak sozializatzeko. Komunikazio-plan horrek bi une garrantzitsu izango ditu egikaritzean: plana onartzeko faseko komunikazioa eta plana ezartzeko garaiko komunikazioa.

KOMUNIKAZIO-PLANA		
HELBURU OROKORRA	Konpromisoei buruzko informazioa ematea eta gardentasunari laguntzea.	
1. PLANAREN ONARPENA		
BARRUAN		
Helburu espezifikoa	Erakundearen barruan arlo eta langile guztien inplikazioa lortzea erakundearen berdintasun politiken ezarpenean.	
Ekintzak		Arduraduna
▶	Planaren aurkezpen bat egitea Berdintasun Batzordean zerbitzuburu eta arloburu guztiei.	Zuzendaritza / Berdintasun Unitatea
▶	Zuzendaritzatik mezu bat helaraztea langile-talde osoari, Berdintasun Batzordearen onarpenaren berri emateko eta planaren kopia bidaltzeko.	Zuzendaritza
▶	Plana JAKINAREN bidez zabaltzea.	Berdintasun Unitatea
▶	Plana IKASTENen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Foroaren bidez zabaltzea.	Berdintasun Unitatea
▶	Berdintasun harrera-protokoloan plangintza berria txertatzea.	Berdintasun Unitatea
		
KANPOAN		
Helburu espezifikoa	Herritarrei jakinaraztea berdintasunaren alorrean zer neurri ezarri nahi diren erakundearen eskumen-esparruan, gardentasuna, berdintasunerako politiken jarraipena eta gizartearen inplikazioa bermatzeko.	
Ekintza		Arduraduna
▶	Plana HABEren webgunearen bidez zabaltzea	Berdintasun Unitatea
2. EGIKARITU DIREN EKINTZEN SEGIMENDUA		
BARRUAN		
Helburu espezifikoa	Plangintzaren betetze-mailaren berri ematea, lorpen nagusiak nabarmenduta eta arloek egindako lanari balioa emanda.	
Ekintzak		Arduraduna
▶	Berdintasun Batzordean planaren emaitzen berri ematea.	Berdintasun Unitatea
▶	Aldian-aldian ezarpenaren eta ekintza esanguratsuenei buruzko informazioa ematea. IKASTENen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Foroan.	Berdintasun Unitatea
KANPOAN		
Helburu espezifikoa	Plangintzaren betetze-maila aditzera ematea, lorpen eta jardunbide egoki nagusiak nabarmenduta...	
Ekintzak (adibideak)		Arduraduna
▶	Ekintza esanguratsuak web orrian argitaratzea.	Berdintasun Unitatea / Dagokion arloa

4.5. AURREKONTU-SISTEMA

Plan hau garatu ahal izateko ezinbestekoa da beharrezkoak diren bitartekoak edukitzea.

Alde horretatik, 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, haxe dio 14. artikuluan: *«Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan».*

Horrez gain, administrazio autonomikoa eta foru-administrazioa ordezkatzeko dituen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeak 2016ko uztailaren 21ean adostu zuen *poliki-poliki handitu egin beharko dela esandako administrazio horietan berdintasun-politika bideratutako aurrekontuen ehunekoa.*

Horrenbestez, bitarteko horiek modu xeheagoan ipini beharko dira urteko planetan, legealdi honetan zehaztuko direnetan. Nolanahi ere, nabarmentzekoa da adieraztea aurrekontua banakatuko dela, batetik, berdintasunerako administrazio-unitate baterako partida espezifiko batean eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio batean.

**BERDINTASUNA
BULTZATZEN
DUEN
ADMINISTRAZIO
PUBLIKOA**